

SMIC, Minima conventionnels et politique salariale

I. Le SMIC

Le salaire minimum de croissance (SMIC) est le salaire horaire en dessous duquel il est interdit de rémunérer un salarié et ce, quelle que soit la forme de sa rémunération (au temps, au rendement, à la tâche, à la pièce, à la commission ou au pourboire).

Le montant du SMIC horaire brut est fixé, depuis le 1^{er} janvier 2010 à 8,86 € soit 1 343,77 € bruts mensuels base 35 heures.

- Assiette de vérification du SMIC

Éléments inclus	Éléments exclus
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Salaire de base ✓ Avantages en nature ✓ Compensation pour réduction d'horaire ✓ Majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (primes, indemnités, remboursements de frais ne correspondant pas à une dépense effective...) ✓ Pourboires, ... ✓ Primes de rendement individuelles ou collectives (rendement global d'une équipe), primes de production ou de productivité constituant un élément prévisible de rémunération ✓ Primes de fin d'année pour le mois où elles sont versées ✓ Primes de vacances pour le mois où elles sont versées ✓ Primes de polyvalence 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Remboursements de frais effectivement supportés par le salarié ✓ Primes forfaitaires destinées à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (primes de panier, d'outillage, de salissure, indemnités de petit ou grand déplacement...) ✓ Majorations pour heures supplémentaires ✓ Majorations pour travail du dimanche, des jours fériés et de nuit ✓ Primes d'ancienneté ✓ Primes d'assiduité ✓ Primes liées à des conditions particulières de travail (danger, froid, insalubrité...) ✓ Primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité ou ses résultats ✓ Primes de transport ✓ Participation, intéressement

- Revalorisation du SMIC

Le SMIC est revalorisé :

- ✓ **chaque 1^{er} janvier**, en tenant compte de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (hors tabac), augmentée de la moitié de l'évolution du pouvoir d'achat du taux de salaire horaire de base ouvrier ;
- ✓ et lorsque l'indice national des prix à la consommation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins **2 %** par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du SMIC immédiatement antérieur.

II. MINIMA CONVENTIONNELS

L'article 19 de notre convention collective prévoit que :

« le salaire de base est alloué conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il se réfère à l'indice attribué au salarié prévu dans la grille de qualification.

La valeur du point est fixée à 1 Euro à la date de signature de la présente convention. Suivant l'accord du 22 février 2001, il est convenu de retenir le principe d'un accord salarial intervenant au plus tard le 1^{er} octobre de chaque année, prévoyant une hausse annuelle de la valeur du point, applicable par moitié au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet de l'année suivante.

Cette disposition s'appliquera à dater du 1^{er} juillet 2003 ».

Pour **2010**, les négociations engagées à l'automne 2009 avec les partenaires sociaux ont échoué.

C'est donc le barème établi pour l'année 2009 qui continue de s'appliquer en 2010, d'autant qu'il reste légèrement supérieur au SMIC pour les premiers échelons.

Si tel n'avait pas été le cas, c'est le SMIC qui se serait appliqué pour tous les indices qui lui auraient été inférieurs.

III. POLITIQUE SALARIALE 2010

Lorsque, cet automne, la négociation de Branche a échoué, nous avons pris la décision de ne **pas faire** de recommandation patronale.

Les Offices n'ont donc **aucune obligation conventionnelle** de majorer la rémunération de leurs salariés, tant que celle-ci reste supérieure au SMIC.

Rien ne leur interdit, naturellement, de conduire **en interne** la politique salariale qu'ils **souhaitent** et d'augmenter, soit de manière générale, soit de manière individuelle, la rémunération de leurs salariés.

La question se pose singulièrement pour les salariés aux indices les plus bas. Il est tout à fait possible de prendre une mesure spécifique les concernant, par exemple :

- En **majorant leur rémunération de base** de la valeur (relative ou absolue) de l'augmentation du SMIC (soit 0,5% ou 6,07 Euros/mois) ;
- En leur versant une **prime exceptionnelle** correspondant à la valeur semestrielle ou annuelle « arrondie » de l'augmentation du SMIC, par exemple, 40 ou 80 Euros.